

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Isi Penulisan.....	8
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1. <i>Task Performance</i>	10
2.1.1.1. Pengertian <i>Task Performance</i>	10
2.1.2. <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	12
2.1.2.1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	12
2.1.2.2. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	13
2.1.3. <i>Job Insecurity</i>	15
2.1.3.1. Pengertian <i>Job Insecurity</i>	15
2.1.4. <i>Organizational Identification</i>	17
2.1.4.1. Pengertian <i>Organizational Identification</i>	17
2.1.5. <i>Psychological Capital</i>	18
2.1.5.1. Pengertian <i>Psychological Capital</i>	18

2.1.5.2.	Dimensi <i>Psychological Capital</i>	19
2.1.6.	Keterkaitan Antar Variabel	21
2.1.6.1.	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Task Performance</i>	21
2.1.6.2.	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	22
2.1.6.3.	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Organizational Identification</i>	23
2.1.6.4.	Pengaruh <i>Organizational Identification</i> terhadap <i>Task Performance</i>	25
2.1.6.5.	Pengaruh <i>Organizational Identification</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	26
2.1.6.6.	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Task Performance</i> dengan <i>Organizational Identification</i> sebagai variabel mediasi	28
2.1.6.7.	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> dengan <i>Organizational Identification</i> sebagai variabel mediasi ..	29
2.1.6.8.	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> dengan <i>Psychological Capital</i> sebagai variabel moderasi	30
2.1.6.9.	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Task Performance</i> dengan <i>Psychological Capital</i> sebagai variabel moderasi	31
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	33
2.3.	Hipotesis dan Kerangka Konseptual	36
2.3.1.	Hipotesis.....	36
2.3.2.	Kerangka Konseptual	37
BAB III.	38
METODE PENELITIAN	38
3.1.	Pendekatan Penelitian.....	38
3.2.	Identifikasi Variabel	39
3.2.1.	Variabel Independen (X).....	39
3.2.2.	Variabel <i>Intervening</i> (Z_1)	39
3.2.3.	Variabel Moderasi (Z_2)	39
3.2.4.	Variabel Dependen (Y_1).....	40
3.2.5.	Variabel Dependen (Y_2).....	40
3.3.	Definisi Operasional Variabel	40
3.3.1.	<i>Task Performance</i>	40
3.3.2.	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	41

3.3.3.	<i>Job Insecurity</i>	44
3.3.4.	<i>Organizational Identification</i>	45
3.3.5.	<i>Psychological Capital</i>	46
3.4.	Jenis dan Sumber Data	50
3.4.1.	Data Kuantitatif	50
3.4.2.	Data Kualitatif	50
3.4.3.	Data Primer	50
3.4.4.	Data Sekunder	51
3.5.	Populasi dan Sampel	51
3.5.1.	Populasi	51
3.5.2.	Sampel	51
3.5.2.1.	Penentuan Jumlah Sampel	52
3.5.2.2.	Dipilihnya Karyawan dan Manajer dalam mengukur <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> maupun <i>Task Performance</i>	53
3.6.	Teknik Pengumpulan Data	54
3.6.1	Penelitian Kepustakaan	54
3.6.2	Kuesioner	54
3.7	Teknik Analisis Data	55
3.7.1	<i>Partial Least Square</i> (PLS)	55
3.7.2	Spesifikasi Model <i>Partial Least Square</i> (PLS)	56
3.7.2.1	Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	56
3.7.2.2	Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	57
3.7.3	Evaluasi Model <i>Partial Least Square</i> (PLS)	58
3.7.4	Kriteria Model Penilaian <i>Partial Least Square</i> (PLS)	61
BAB IV	65
HASIL DAN PEMBAHASAN	65
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	65
4.1.1	Sejarah Singkat PT. X di Kota Surabaya	65
4.1.2	Lokasi PT. X di Kota Surabaya	66
4.1.3	Visi dan Misi PT. X di Kota Surabaya	66
4.1.4	Struktur Organisasi PT. X di Kota Surabaya	67
4.2	Analisis Deskriptif	69

4.2.1	Deskriptif Analisis Responden.....	69
4.2.2	Karakteristik Responden	73
4.2.2.1	Klasifikasi Jenis Kelamin Responden.....	73
4.2.2.2	Klasifikasi Usia Responden	74
4.2.2.3	Klasifikasi Tingkat Pendidikan Responden	76
4.2.2.4	Klasifikasi Posisi atau Jabatan Responden	78
4.2.2.5	Klasifikasi Lama Bekerja Responden	80
4.2.2.6	Klasifikasi Pengalaman Kerja Responden Sebelum pada PT. X di Kota Surabaya.....	82
4.3	Analisis Model, Analisis Jawaban Responden dan Pengujian Hipotesis	83
4.3.1	Evaluasi Pengukuran <i>Outer Model</i>	84
4.3.2	Analisis Jawaban Responden	91
4.3.2.1	Jawaban Responden pada Variabel <i>Task Perfomance</i>	92
4.3.2.2	Jawaban Responden pada Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	94
4.3.2.3	Jawaban Responden pada Variabel <i>Job Insecurity</i>	96
4.3.2.4	Jawaban Responden pada Variabel <i>Organizational Identification</i> .	98
4.3.2.5	Jawaban Responden pada Variabel <i>Psychological Capital</i>	99
4.3.3	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel	102
4.3.4	Estimasi Pengukuran <i>Inner Model</i>	103
4.3.5	Pembuktian Hipotesis.....	105
4.3.5.1	Pengujian Pengaruh Langsung.....	106
4.3.5.1.1	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Task Performance</i>	106
4.3.5.1.2	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	107
4.3.5.1.3	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Organizational Identification</i>	107
4.3.5.1.4	<i>Organizational Identification</i> berpengaruh positif terhadap <i>Task Performance</i>	108
4.3.5.1.5	<i>Organizational Identification</i> berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	109
4.3.5.2	Pengujian Pengaruh Tidak Langsung.....	109

4.3.5.2.1	<i>Organizational Identification</i> memediasi pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Task Performance</i>	109
4.3.5.2.2	<i>Organizational Identification</i> memediasi pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	112
4.3.5.2.3	<i>Psychological Capital</i> memoderasi pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	115
4.3.5.2.4	<i>Psychological Capital</i> memoderasi pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Task Performance</i>	116
4.4	Pembahasan Penelitian	117
4.4.1	<i>Job Insecurity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Task Performance</i>	117
4.4.2	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	119
4.4.3	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Organizational Identification</i>	121
4.4.4	<i>Organizational Identification</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Task Performance</i>	122
4.4.5	<i>Organizational Identification</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	124
4.4.6	<i>Organizational Identification</i> memediasi pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Task Performance</i>	126
4.4.7	<i>Organizational Identification</i> memediasi pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	128
4.4.8	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> tidak dimoderasi oleh variabel <i>Psychological Capital</i>	130
4.4.9	<i>Psychological Capital</i> memoderasi pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Task Performance</i>	131
BAB V	134
SIMPULAN DAN SARAN	134
4.1.	Simpulan.....	134
4.2.	Implikasi dan Saran	135
4.2.1.	Bagi Manajemen Perusahaan	135
4.2.2.	Bagi Pihak Akademisi	136
4.2.3.	Pembatasan.....	136
DAFTAR PUSTAKA		